

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara AQ dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi millennial di rumah makan X. Hal tersebut dari hasil analisis product moment menunjukkan koefisien korelasi korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.890 ( $p = 0.000$ ). Artinya semakin tinggi AQ maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan generasi millennial. Sebaliknya semakin rendah AQ maka semakin pula rendah kepuasan kerja pada karyawan generasi millennial. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa AQ dapat memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja sebesar 79.2% dan sisanya 20.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Mangkunegara (1995) terdapat faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Selanjutnya adalah faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja. watak orang yang terlibat dan keseimbangan kekuasaan, resiko dalam mengelola konflik, hakikat konflik, masalah inti konflik, modus atau cara

mengelola, perkiraan berhasil tidaknya pengelolaan konflik, sikap mengelola konflik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi karyawan generasi millennial

Bagi karyawan generasi millennial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang sebagian besar dikategorikan tinggi maka agar dapat mempertahankan kepuasan kerja tersebut diharapkan karyawan mempertahankan pula *AQ* yang dimilikinya dengan cara yakin bahwa dirinya mampu untuk menghadapi situasi dan kondisi kerja yang semakin kompetitif, sehingga kemampuan tersebut membuat karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya dengan menunjukkan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya.

### 2. Bagi rumah makan X

Pihak rumah makan X sebaiknya mempertahankan kepuasan kerja karyawannya akan tidak terjadi penurunan (ketidak puasankerja), hal tersebut dapat dilakukan misalnya dengan memperhatikan beberapa hal seperti memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji sesuai dengan beban kerja serta harapan karyawan, dan dapat merespon saran maupun pendapat yang disampaikan karyawannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pendekatan lebih mendalam pada saat melakukan wawancara hal ini agar dapat memperoleh data awal yang lebih konkrit mengenai permasalahan pada subjek. Selanjutnya, pada saat melakukan penelitian di lapangan, peneliti dapat lebih jelas dalam menyampaikan prosedur pengisian skala pada yang diamanahkan untuk menyebarkan skala kepada subjek. Hal ini dilakukan agar subjek dapat mengisi skala dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan kondisi yang dialami.
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pertama faktor karyawan merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu meliputi kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja, dan kecakapan khusus. Selain itu, terdapat faktor kedua yaitu faktor pekerjaan yang merupakan faktor yang berasal dari pekerjaan karyawan yaitu meliputi jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, struktur organisasi dalam sebuah organisasi, pangkat atau golongan yang dimiliki karyawan, kedudukan sebagai kekuasaan yang diduduki oleh karyawan, mutu pengawasan dengan seberapa besar karyawan terpuaskan atas dukungan serta bantuan yang diberikan pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja antara karyawan

dengan atasan maupun dengan perusahaannya. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan mempertimbangkan budaya perusahaan yang ingin di teliti sehingga tidak menitipkan skala kepada pihak perusahaan melainkan bias membagikan skala langsung kepala subjek penelitian.